

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Korupsi adalah musuh besar bangsa Indonesia karena kejahatan korupsi akibatnya berdampak sangat luar biasa (*extra ordinary crime*), tidak saja merusak perekonomian juga aspek kehidupan bernegara dan bermasyarakat secara luas dan besar (Budiman, 2020). Buku Saku Memahami untuk Membasmi menyebutkan ada tiga puluh jenis korupsi yang dibagi menjadi tujuh kelompok (Napisa, 2021) yakni: kerugian keuangan negara, suap menyuap, penggelapan dalam jabatan, pemerasan, perbuatan curang, konflik kepentingan dalam pengadaan, dan gratifikasi (Komisi Pemberantasan Korupsi, 2006). Korupsi bermula dari kebiasaan menerima gratifikasi, lambat laun dapat mempengaruhi sikap dan tindakan menghalalkan segala cara yang pada akhirnya dapat membesar merambah kepada jenis korupsi yang lainnya, sehingga gratifikasi disebut sebagai akar korupsi (Saptono, 2022).

Gratifikasi dimaknai secara luas sebagai bentuk ucapan terima kasih bisa berupa uang, barang, discount/rabat, fee/komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya (Listyorini dkk., 2021). Istilah gratifikasi ada sejak tahun 2001, namun masyarakat selaku pengguna layanan masih rendah memahami gratifikasi (Saragih, 2018), demikian juga bagi penyelenggara negara dan pegawai negeri (PN/pn) selaku penyedia layanan. Masyarakat masih menggoda dengan memberikan gratifikasi pada saat mengurus akses pelayanan yang disediakan oleh PN/pn. Hal ini terlihat dari hasil Survei Partisipasi Publik (SPP) KPK tahun 2019 untuk mengukur partisipasi publik terhadap upaya pencegahan dan pemberantasan korupsi. Data menyebutkan bahwa dari sisi responden segmen masyarakat hanya 37% yang mengetahui istilah gratifikasi. Sedangkan dari sisi responden segmen pemerintah hanya 13% yang pernah lapor gratifikasi kepada KPK.

Survei Penilaian Integritas (SPI) yang dilakukan KPK 2019 untuk memetakan risiko korupsi dan mengukur tingkat capaian upaya pencegahan korupsi yang dilakukan di setiap Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah (K/L/P/D) (Susilo dkk., 2019) menyebutkan bahwa praktik gratifikasi ditemukan di 91% instansi peserta survei, dan 2021 justru malah naik menjadi 98% ditemukan di instansi peserta survei. Hal ini menunjukkan bahwa belum optimalnya kualitas pelayanan publik yang diharapkan (Syahrir, 2020). Data sebaran pelaporan penerimaan gratifikasi di seluruh KLOP yang ada di Indonesia di semester 2 (dua) tahun 2022 adalah, dari 774 KLOP yang ada di Indonesia baru 503 KLOP atau sebesar 65% yang pernah melaporkan gratifikasi kepada KPK, sisanya sebanyak 271 KLOP atau sebesar 35% belum pernah sekali pun melaporkan penolakan maupun penerimaan gratifikasi kepada KPK bahkan sejak KPK berdiri di tahun 2003. Dan data yang paling banyak belum pernah melaporkan gratifikasi justru berasal dari Pemerintah Kabupaten (Pemkab), yakni dari 415 Pemkab baru 224 saja yang pernah melaporkan gratifikasi ke KPK, sementara sebanyak 191 Pemkab belum pernah lapor.

Padahal seharusnya gratifikasi yang diberikan karena berhubungan dengan jabatan dan berlawanan dengan kewajiban dan tugasnya inilah wajib dihindari karena termasuk gratifikasi yang dianggap suap. Gratifikasi jenis inilah yang dilarang menurut pasal 12 B Undang-undang, sehingga PN/pn wajib menolaknya dan jika karena alasan tertentu, terpaksa menerimanya maka wajib melaporkan penerimaan gratifikasi dimaksud kepada KPK dalam waktu tiga puluh hari kerja (30 HK) sejak menerima gratifikasi tersebut (Listyorini dkk., 2021).

Dari data kasus korupsi yang ditangani KPK menunjukkan lebih separuh yakni sebesar 66,91% merupakan perkara suap yang disertai dengan penerimaan gratifikasi. Artinya jadi perkara gratifikasi/suap menjadi yang tertinggi ditangani oleh KPK. Banyak PN/Pn maupun ASN yang ditangani KPK terkait kasus gratifikasi baik masih dalam proses

hukum maupun sudah diputus bersalah oleh pengadilan, merekapun memiliki latar belakang agama. Saiful Ilah mantan Bupati Sidoarjo sebagai tersangka KPK tanggal 7 Maret 2023, diduga menerima gratifikasi berupa hadiah ulang tahun dan hadiah lebaran, senilai Rp15M (Konpers KPK, 2023). Ni Putu Eka Wiryastuti mantan Bupati Badung ditetapkan sebagai tersangka KPK tanggal 24 Maret 2023, diduga memberikan gratifikasi kepada pejabat kementerian Keuangan, terkait pengurusan anggaran Dana Alokasi Khusus (DAK) dan Dana Insentif Darah), total pemberian senilai Rp8 M (Konpers KPK, 2023). Terbaru dan sedang viral di media sosial, KPK telah menetapkan beberapa tersangka terkait gratifikasi di awal tahun 2023, antara lain: Gubernur Papua Lukas Enembe ditetapkan sebagai tersangka tanggal 5 Januari 2023, atas dugaan suap dan gratifikasi terkait proyek yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Pemerintah Provinsi Papua. Rafael Alun Trisambodo sebagai tersangka pada tanggal 3 April 2023 atas dugaan penerimaan gratifikasi terkait pemeriksaan perpajakan pada Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Kementerian Keuangan RI (Konpers KPK, 2023). Kepala Kantor Bea Cukai Makasar Andhi Pramono ditetapkan sebagai tersangka pada tanggal 15 Mei 2023 atas dugaan gratifikasi terkait pemeriksaan bea cukai.

Kepemimpinan sangat terkait dengan upaya dalam mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*). Selaras dengan ini *The Sarbanes-Oxley Act* pada tahun 2002, secara khusus menawarkan *platform* yang populer dengan "*tone of the top*", (Januardo, 2021) istilah yang dimunculkan kembali setelah skandal kecurangan pada kasus Enron di Amerika. Tidak sekedar pernyataan komitmen untuk kepatuhan dari pimpinan (CEO), namun juga komitmen menjadi untuk contoh teladan dalam mentaati peraturan dari atasan dapat dianut dan diintegrasikan ke dalam setiap tingkat operasi bisnis atau organisasi. Dalam hal sikap atau perilaku, gaya kepemimpinan transformasional menjadi hal signifikan yang dapat mempengaruhi sikap inovasi pekerja (Khan dkk., 2020a).

Kepemimpinan yang telah memiliki kekuasaan yaitu berupa kekuatan, legalitas dan kewenangan untuk mempengaruhi dan mengerahkan orang-orang yang dipimpin agar tidak membiarkan dan atau melakukan korupsi, akan diabaikan oleh staff atau anak buahnya jika tidak memiliki kewibawaan, dan kewibawaannya juga belum tentu orang-orang dibawah kepemimpinannya akan patuh, kecuali sang pemimpin melengkapi dirinya dengan kemampuan, yaitu mampu dengan segala daya dan upaya, kesanggupan, kecakapan, serta keterampilannya memberantas korupsi. Termasuk kecakapan dan keterampilannya adalah keberhasilan melakukan perubahan dari budaya gratifikasi menjadi budaya bersih diri, demikian juga keberhasilannya dalam penegakan hukum yang adil.

Glock dan Starks (1965) dalam teorinya membagi religiusitas kedalam 5 dimensi, salah satunya adalah pengetahuan (*knowledge*) yang mengukur tingkat pengetahuan terhadap agama dan seberapa jauh usaha untuk menambahnya. Misalnya belajar AlQur'an, Al-Hadis, ilmu akhlak, dan sebagainya. Dimensi yang lain adalah konsekuensi (*consequential*). Dimensi ini mengukur sejauh mana ajaran agama mempengaruhi perilaku dalam kehidupan. Tingkat religiusitas tercermin dalam perbuatannya yang sesuai dengan perintah serta larangan agama. Dimensi ini menegaskan bahwa religiusitas tidak selesai pada seluas apa pengetahuan dan pemahaman tentang agama atau pengalaman pribadi keimanannya saja, tapi juga tercermin dari aplikasi terhadap ajaran agama dalam kehidupan sehari-harinya.

Perilaku korupsi/gratifikasi adalah perilaku yang bertentangan dalam ajaran agama, khususnya agama Islam. Mengambil sesuatu yang bukan hak milik kita atau merugikan pihak lain dapat berujung menjadi dosa. Religiusitas dapat menghilangkan niat untuk korupsi dan menumbuhkan niat untuk anti terhadap gratifikasi. Fenomena yang ditemukan menunjukkan bahwa meskipun posisi mereka merangkap sebagai pengajar ilmu agama yang mengindikasikan keluasan ilmunya daripada yang lain, akan tetapi belum tercermin

dalam perilaku anti gratifikasinya. Mereka masih melakukan perilaku korupsi yang kemungkinan menunjukkan tidak adanya intensi anti gratifikasi.

Peran budaya organisasi juga sangat menentukan, karena budaya organisasi sudah terbentuk sejak dahulu, sudah dilakukan turun-temurun dan telah menjadi kebiasaan di dalamnya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Campbell (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang korup secara turun-temurun mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakukan praktik korupsi dan membuat mereka menjadi ikut serta dalam melakukan praktik korupsi yang ada di lingkungan kerjanya. Menurut (Luthans, 2017) budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar bisa diterima di lingkungannya. Perilaku para pegawai dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Budaya Organisasi merupakan dasar bagi pimpinan, staff, dan anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi - misi untuk mencapai tujuan organisasi (Ramdhan et al., 2019).

Merujuk teori dan konsep budaya organisasi, mengambil inspirasi praktik sejumlah korporasi dan pengaruh empiris Yanuar Amri berpendapat bahwa Ciri manusia Indonesia negatif dan positif diperlukan revolusi mental. Gerakan Nasional Revolusi Mental (GNRM) dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi dengan berbagai unsurnya, masih diperlukan untuk merubah Manusia Indonesia Baru karena saling bersinggungan (Amri, 2017). Kepemimpinan bisa menjadi panutan dan contoh teladan yang berdampak kepada lingkungan kerja, lingkungan organisasi demikian juga sebaliknya. Sebagai bawahan apabila ia bersikap dan taat peraturan gratifikasi yakni dengan menolak atau terpaksa menerima gratifikasi yang dianggap suap, kemudian melaporkan kepada KPK sebelum 30 (tiga puluh) hari kerja, kuatir disebut sok suci dan takut dianggap menolak rezeki, takut dikucilkan bahkan takut dimutasikan. Padahal pemidanaan tindak pidana gratifikasi yang dianggap suap, bisa berupa pidana penjara seumur hidup, paling singkat empat tahun paling lama dua puluh tahun dan pidana denda 200 juta hingga 1 milyar (KPK, 2006).

Prof. Dr. M, Syafi'i Ma'arif (Buya Syafi'i) mengatakan "semua agama, semua peradaban, semua golongan pasti antikorupsi" (PSA KPK 2015), termasuk antigratifikasi. Semua agama di Indonesia membolehkan saling memberi hadiah atas dasar cinta kasih dalam hal hubungan kemasyarakatan. Namun pemberian hadiah karena dorongan jabatan dan dimaksudkan untuk mempengaruhi pejabat dilarang baik secara Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Budha dan Konghucu (KPK-Kemenag, 2020). Manusia diciptakan dalam rangka untuk beribadah dan berbakti kepada Allah SWT. Pengertian ibadah tidak hanya sholat dan ibadah ritual saja. ibadah mencakup seluruh aktivitas termasuk jabatan, kedudukan, kekuasaan, dan profesi sebagai PN/Pn (Zakaria, 2010). Tingkat keberagamaan seseorang dalam organisasi akan mendorong terciptakan lingkungan kerja yang taat aturan. Agama bisa menentukan apa hal yang diperbolehkan dan mana yang tidak diperbolehkan, yang dapat memengaruhi sikap atau keputusan seseorang. Dengan kata lain religiusitas seseorang akan mampu mempengaruhi sikap dan perilakunya. Sikap dan norma subjektif seorang muslim berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap minat bersedekah dengan penggunaan platform kitabisa.com (Sufyan, 2022).

Berdasarkan uraian data dan fakta tersebut di atas, terkait sikap anti gratifikasi ASN yang ditandai dengan pelaporan gratifikasi ini dipengaruhi apakah karena faktor rendahnya pemahaman dan kesadaran ASN ataukah karena ada faktor sebab yang lainnya. Dengan mengingat keterbatasan yang ada, sehingga peneliti membatasi pada aspek Pengaruh

Kepemimpinan dan Religiusitas, terhadap Sikap Antigratifikasi ASN dengan budaya organisasi sebagai variabel pemediasi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan beberapa permasalahan dari hasil survei dan data pada Direktorat Gratifikasi dan Pelayanan Publik sebagai berikut :

1. Terdapat 291 KLOP yang belum pernah lapor penerimaan gratifikasi dari sejak KPK berdiri di tahun 2003;
2. Terdapat kenaikan persentase diketemukannya praktik gratifikasi di instansi peserta SPI dari 91% di tahun 2019 dan meningkat menjadi 98% di tahun 2021;
3. Terdapat 209 dari 629 KLOP yang sudah memiliki UPG tetapi belum pernah melaporkan penolakan/penerimaan gratifikasi ke KPK.

Oleh karena itu dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan dengan pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, terhadap sikap anti gratifikasi ASN?
2. Bagaimana pengaruh religiusitas, terhadap sikap anti gratifikasi ASN?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi?
4. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap budaya organisasi?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap sikap anti gratifikasi ASN?
6. Bagaimana peran mediasi budaya organisasi pada pengaruh kepemimpinan terhadap sikap anti grafikasi ASN?
7. Bagaimana peran mediasi budaya organisasi pada pengaruh religiusitas terhadap sikap anti gratifikasi ASN?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian dilakukan bertujuan untuk sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, terhadap sikap anti gratifikasi ASN.
2. Menganalisis pengaruh Religiusitas terhadap sikap anti gratifikasi ASN.
3. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi.
4. Menganalisis pengaruh Religiusitas berpengaruh terhadap Budaya Organisasi.
5. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap sikap anti gratifikasi ASN
6. Menganalisis mediasi Budaya Organisasi pada pengaruh Kepemimpinan terhadap sikap anti gratifikasi ASN
7. Menganalisis mediasi Budaya Organisasi pada pengaruh Religiusitas terhadap sikap anti gratifikasi ASN.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini, hasilnya dapat dimanfaatkan menjadi :

- a. Bahan referensi pengetahuan bagi mahasiswa Program Magister Manajemen STIE Bank BPD Jateng khususnya tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Religiusitas, terhadap sikap anti gratifikasi ASN dengan Budaya Organisasi sebagai pemediasi.
- b. Bahan untuk upaya pengembangan ilmu pengetahuan terkait faktor yang signifikan berpengaruh dari kepemimpinan dan religiusitas terhadap sikap anti gratifikasi ASN.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, menjadi bahan informasi untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan serta pengalaman dari bangku kuliah diimplementasikan di lingkungan kerja.
- b. Bagi kampus, sebagai hasil bahan pemikiran yang bisa digunakan sebagai referensi bahan penelitian berikutnya.
- c. Bagi instansi, sebagai informasi dan bahan rujukan dalam melakukan evaluasi program yang terkait kepemimpinan, religiusitas, budaya organisasi dan sikap anti gratifikasi ASN.

- d. Bagi masyarakat, dimanfaatkan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan lebih luas tentang kepemimpinan, religiusitas, budaya organisasi dan sikap anti gratifikasi, khususnya bagi masyarakat umum agar tidak memberikan gratifikasi kepada ASN.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Teori Perubahan (*Theory of Change*)

Pada hakikatnya, kehidupan sosial masyarakat secara alamiah bersifat mudah berubah, dinamis. Artinya, kehidupan masyarakat akan selalu mengalami dan terjadi perubahan atau tidak ajeg/stagnan. Teori Perubahan Lewin (Cummings, S., 2016:33-90), menjelaskan bahwa seseorang akan yang selalu melakukan upaya perubahan harus memiliki konsep tentang ilmu perubahan ini. Hal ini dimaksudkan agar proses perubahan menjadi lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang ada. Lewin berkesimpulan bahwa kekuatan tekanan akan selalu berhadapan dengan penolakan untuk perubahan itu sendiri. Perubahan akan terjadi dengan memperkuat tekanan dan berupaya melemahkan penolakan untuk berubah. Tahapan perubahan menurut Lewin dijelaskan antara lain :

1. Tahap Pencairan (*Unfreezing*): Pada tahap awal ini, seseorang akan mencari sesuatu yang dianggap baru baik dari sisi nilai, sikap maupun kepercayaan. Seseorang dapat mengadakan proses perubahan jika hal baru itu memiliki motivasi yang kuat dan mampu untuk berubah dari keadaan semula.
2. Tahap Mengubah (*Changing*): Pada tahap ini, *changing* merupakan langkah melakukan tindakan, baik berupa tindakan memperkuat tekanan maupun memperlemah penolakan. Bisa dikatakan juga sebagai tahap menstabilkan norma-norma yang sudah ada.
3. Tahap Pembekuan (*Refreezing*): Tahap ketiga ini merupakan tahap pembekuan di mana seseorang yang akan mengadakan perubahan telah sampai pada upaya mencapai tahapan yang baru sehingga ingin dengan keseimbangan yang baru.
4. Tahap Penelitian Tindakan (*Action Research*): menjelaskan bahwa hasil penelitian yang ada akan langsung dapat diaplikasikan pada kegiatan-kegiatan yang ada. Kemudian, lebih fokus tahap ini lebih menaruh penelitian terhadap suatu tindakan yang berfokus pada masalah yang nyata. Penelitian itu dikembangkan dari pengetahuan atau teori dan logat yang dapat di ambil.

Rogers E (1988), menyatakan bahwa perubahan sosial adalah merupakan proses di mana suatu inovasi perubahan akan dikomunikasikan melalui saluran tertentu dari waktu ke waktu antara anggota suatu sistem sosial. Langkah-langkah tahapan untuk mengadakan perubahan yang dimaksud antara lain :

- a. *Awareness*, tahap awal yakni kesadaran, yang menyatakan bahwa untuk mengadakan perubahan diperlukan adanya kesadaran bagi seseorang untuk berubah.
- b. *Interest*, tahap tertarik ini menyatakan untuk seseorang untuk mengadakan perubahan harus timbul adanya perasaan suka/minat terhadap perubahan. Timbulnya minat akan membantu, mendorong dan menguatkan kesadaran untuk berubah.
- c. *Adoption*, tahapan terakhir adopsi yaitu proses perubahan yakni mengambil atau melakukan perubahan sikap terhadap sesuatu yang baru setelah ada uji coba dan merasakan ada manfaatnya sehingga mampu mempertahankan hasil perubahan.

Teori perubahan (*theory of change*) ini sering digunakan dalam kegiatan kampanye dan komunikasi. Teori perubahan ini menguraikan proses perencanaan kampanye sehingga kampanye dapat berjalan dan diharapkan berhasil memenuhi target dengan cara pemenuhan baik target jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang. Kampanye Program Pengendalian Gratifikasi yang dilaksanakan oleh Direktorat Gratifikasi dan Pelayanan Publik KPK bertujuan antara lain untuk meningkatkan pemahaman dan diharapkan mampu membangun sikap antigratifikasi ASN (Purwana, 2022). Teori perubahan juga digunakan dalam upaya melakukan kebijakan kesadaran akan

lingkungan antara lain pengurangan penggunaan botol plastik pagi remaja (Jovarauskaitė dkk., 2020). Transformasi ini pada inti permasalahan pokoknya berhubungan dengan perubahan transformasi kultur (budaya) dan kebiasaan atas sikap ASN dalam memandang dan menyikapi penerimaan gratifikasi.

2.2 Kepemimpinan (*leadership*)

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen dalam sebuah organisasi, instansi ataupun kelompok. Kepemimpinan menjadi penggerak dan penentu suatu organisasi, instansi ataupun kelompok, karena peranan kepemimpinan berperan sangat penting, dalam merencanakan, menggerakkan dan mencapai tujuan dalam suatu organisasi, sehingga kualitas kepemimpinan di dalam organisasi sebagian besar dapat menjadi faktor penentu keberhasilan atau kegagalan yang dialami suatu organisasi tersebut.

Pendapat terkait kepemimpinan diberikan oleh banyak ahli manajemen berupa kritik dan masukan tentang kepemimpinan. Salah satunya adalah pendapat yang disampaikan Ramli (2017), bahwa Kepemimpinan adalah seni untuk dapat mempengaruhi orang lain, baik secara individu, organisasi atau lembaga seperti lembaga agama, pendidikan, lembaga masyarakat, maupun lembaga-lembaga lainnya. Pemimpin adalah seseorang yang bisa memanejeman, baik untuk dirinya sendiri, orang lain maupun organisasi/lembaga yang dipimpinya (Ramli, 2017).

Menurut Siagian (2002) dalam Sutrisno (2019 : 213), kepemimpinan dimaknai sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain yang dipimpinya, yakni para bawahannya sehingga mereka itu mau melakukan perintah dan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi perintah itu mungkin tidak mereka senangi.

Kepemimpinan berasal dari terjemahan kata dari *leadhershship*. Kepemimpinan dan pemimpin menjadi dua hal yang berbeda. Pimpinan diartikan dalam tugasnya memimpin sehingga pimpinan disebut sebagai manajer. Sementara kepemimpinan diartikan bisa sebagai suatu bakat atau sifat yang dimiliki atau menjadi cirikhas dari manajer tersebut. (Fitriani, 2015). Sedangkan gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang sudah secara konsisten ditunjukkan atau diperankan oleh pemimpin dalam melakukan upaya memengaruhi inovasi anggota kelompok (Khan dkk., 2020b). Dengan demikian maka cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Optimalisasi peran kepemimpinan dan motivasi serta sikap pegawai perlu untuk ditingkatkan agar kinerja pegawai (Kusworo, 2022) di masa yang akan datang dapat lebih baik dan lebih berdampak kepada meningkatnya pelayanan kepada masyarakat.

Peranan Kepemimpinan

Pemimpin dalam organisasi menjadi salah satu unsur yang sangat berperan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Selain itu pemimpin juga bagian inti daripada manajemen, karena pemimpin merupakan motor penggerak sekaligus mengelola sumber dan alat-alat di dalam suatu organisasi, sehingga dengan demikian bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar dapat ditentukan oleh tingkat kualitas pemimpin yang dimiliki dan disertai tugas untuk memimpin dan mengelolanya.

Oleh sebab itu, fungsi penggerakan adalah salah satu fungsi pimpinan untuk bagaimana menggerakkan agar orang atau sekelompok orang dalam organisasi terdorong ingin bekerja dengan senang hati. Fungsi penggerakan ini adalah fungsi yang sangat penting, setelah perencanaan. Sebab meskipun sebaik dan setertib suatu perencanaan dalam suatu organisasi, namun belum dapat menjamin pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah tujuannya. Pemimpin harus punya kemampuan bagaimana untuk menggerakkan orang mau bekerja dengan baik sesuai tujuan bukanlah suatu pekerjaan

yang mudah. Untuk hal ini diperlukan seorang pemimpin yang memiliki kecekatan, keuletan ketekunan pengalaman dan kebebasan serta sikap toleransi dari pemimpin.

Indikator-indikator kepemimpinan menurut (Martoyo, 2000), (Rizki Saputra, 2019) diantaranya:

- a. Kemampuan Analitis, kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
- b. Keterampilan Berkomunikasi, dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
- c. Keberanian, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.
- d. Kemampuan Mendengar, salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran oranglain, terutama bawahan-bawahannya.
- e. Ketegasan, ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin

2.3 Religiusitas (*Religiosity*)

Agama menjadi salah satu hal yang dapat berpengaruh dan secara signifikan pada nilai, sikap maupun perilaku baik seseorang secara individu ataupun masyarakat. Agama dapat menjadi faktor krusial bagi kehidupan manusia dan mampu membentuk sebuah pengetahuan, keyakinan, maupun sikap mereka. Agama bisa menjadi bagian dari budaya karena kebiasaan yang dilakukan membentuk pola perilaku seseorang. Kemudian lebih lanjut, agama bisa menentukan apa hal yang diperbolehkan dan mana yang tidak diperbolehkan, yang dapat memengaruhi sikap atau keputusan seseorang (Alam., dkk, 2012).

Religiusitas, merupakan istilah yang lebih luas untuk merujuk atau merangkum berbagai aspek aktivitas keagamaan, dedikasi, komitmen dan kepercayaan (iman). Religiusitas diartikan sebagai suatu sikap, kondisi, keadaan, tingkat pemahaman maupun kadar ketaatan seseorang dalam meyakini suatu agama atau kepercayaan kepada Tuhan Yang Esa yang diterapkan dalam kehidupan berupa pengamalan nilai, aturan, kewajiban yang mendorongnya dapat bersikap, bertingkah laku, dan berbuat sesuai dengan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari.

Karakteristik Religiusitas

Husain At Tariqi (2004), menyebutkan karakteristik atau ciri-ciri religiusitas diantaranya:

1. Kemampuan Melakukan Diferensiasi.
Maksudnya adalah individu dalam bersikap, dipengaruhi oleh religiusitasnya. Semakin tinggi individu yang memiliki sikap religiusitas, semakin mampu melakukan diferensiasi dan menempatkan aspek rasional dari kehidupan beragamanya, sehingga pemikirannya semakin menjadi lebih kompleks dan realistis.
2. Berkarakter Dinamis.
Apabila individu telah berkarakter dinamis maka agamanya mampu mengontrol bahkan mengarahkan motif dan aktivitasnya demi kepentingan agama itu sendiri
3. Integral.
Tingkat kematangan beragama seseorang akan mampu mengintegrasikan, menyatukan atau menyelaraskan semua aspek kehidupan termasuk sosial ekonomi dengan sisi religiusitasnya.
4. Sikap Berimbang Antara Kesenangan Dunia dan Akhirat.
Semakin tinggi religiusitas seseorang, ia akan mampu menempatkan diri secara seimbang antara batas kecukupan dan batas kelebihan, orientasinya akhirat namun tidak melupakan kehidupan dunia.

Dimensi Religiusitas

Glock & Stark (1966), menyebutkan ada 5 (lima) dimensi religiusitas, yaitu:

1. Dimensi keyakinan, yakni dimensi ideologis yang menunjukkan sejauh mana seseorang meyakini akan perintah dan larangan (dogmatis) dari agamanya.
2. Dimensi peribadatan atau praktik agama, dimensi ritual yang menunjukkan gambaran tingkat ketaatan seseorang menjalankan kewajiban perintah ritual agamanya.
3. Dimensi pengamalan atau konsekuensi, dimensi yang menggambarkan tingkatan pengamalan perilaku seseorang di motivasi oleh ajaran agamanya, bagaimana individu berelasi dengan dunianya dan dengan manusia lain.
4. Dimensi pengetahuan, yaitu dimensi yang menunjukkan tingkat pengetahuan seseorang terhadap ajaran pokok agamanya, yang bersumber dalam kitab sucinya.
5. Dimensi penghayatan, yaitu dimensi yang menunjukkan tinggi rendahnya seseorang dalam merasakan, mengalami perasaan dan pengalaman religiusnya.

2.4 Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

Budaya organisasi adalah kumpulan dari proses perilaku, nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang mengarahkan perilaku individu dalam suatu organisasi. Budaya memungkinkan para pemimpin untuk melihat perilaku tertentu yang harus menjadi model dan mengajar karyawan bagaimana berperilaku. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang disepakati dan dimaknai bersama oleh anggota-anggotanya, yang bisa membedakan dengan suatu organisasi lain. Secara mudahnya budaya organisasi merupakan alat untuk menentukan arah organisasi dan mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan (*do and don't*). Budaya organisasi yang inovatif mengacu pada lingkungan kerja yang kreatif, inovatif, dan berorientasi pada hasil dan menantang, serta memiliki dampak yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan (Khan et al, 2020)

Robbins & Judge (2013:512) mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut: “*A system of shared meaning help by members that distinguishes the organization from other organization.*” Definisi ini memiliki arti bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai bersama yang dianut oleh para anggotanya, yang dapat membedakan organisasi tersebut dari organisasi yang lain. Budaya yang tumbuh kuat akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Sedangkan menurut Edgar Schein (dalam Luthans, 2011:71) definisi budaya organisasi adalah:

“A pattern of basic assumptions-invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration-that has worked well enough to be considered valuable and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems.”

Luthans (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang berkembang dalam suatu organisasi sebagai hasil interaksi pembelajaran dalam mengatasi suatu permasalahan melakukan adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal. Asumsi dasar ini dialami oleh senior dan diajarkan kepada anggota junior dari organisasi menjadi sarana yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan hal-hal baru sehubungan dengan masalah-masalah tersebut (adaptasi eksternal dan internal). Definisi lainnya disampaikan oleh Brown (dalam Palovac, 2020) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan norma, kepercayaan, prinsip dan cara berperilaku, yang dialami dan kemudian secara kolektif menciptakan perilaku yang khas membedakan dari organisasi lainnya. Sedangkan menurut Mas'ud dalam (Aditianto & Supriyadi, 2020) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang sudah terbentuk pada akhirnya menjadi identitas, ciri khusus atau karakter utama organisasi yang disepakati, dipelihara dan dipertahankan.

Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi budaya organisasi adalah cara yang digunakan untuk bertindak, sebagai nilai yang menjadi landasan bertindak, upaya pimpinan dalam memperlakukan anggotanya dan bagaimana upaya untuk membantu penyelesaian masalah apabila terjadi di lingkungan organisasi, serta bagaimana cara sebuah organisasi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasinya. Menurut Denison (2012), budaya organisasi memiliki dimensi yang dapat menjadi indikator dalam mengukur apakah budaya organisasi itu kuat atau lemah, yaitu:

1) Misi (*Mision*)

Misi diartikan sampai sejauh mana para anggota organisasi di setiap lini mengetahui arah tujuan organisasinya, dan bagaimana cara mereka akan mencapainya, dan bagaimana agar setiap individu anggota dapat terlibat memberikan peran dan kontribusi untuk mencapai keberhasilan organisasi. Adapun indikatornya, sebagai berikut:

- a) Arah strategi (*strategic direction*) yaitu strategi yang mengarahkan kepada tujuan, arah dan makna yang jelas.
- b) Tujuan dan sasaran (*goals and objectives*), yaitu tujuan dan sasaran jangka pendek yang membantu anggota dapat melihat kesesuaian antara operasional harian sesuai dengan visi dan strategi.
- c) Visi (*vision*), yaitu mencakup inti dari nilai-nilai jangka panjang dan menggambarkan isi hati dan pikiran keinginan orang-orang dalam organisasi, yang bisa memberikan bimbingan dan arah yang akan dicapai.

2) Keterlibatan (*Involvement*)

Keterlibatan diartikan sampai sejauh mana seluruh anggota di semua lini dapat didorong untuk berkomitmen dan bertanggung jawab pada pelaksanaan tugas mereka dan ikut terlibat aktif dan bekerja sama dalam upaya mencapai misi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikatornya, antara lain:

- a) Pemberdayaan (*Empowerment*), yaitu anggota organisasi diberikan kewenangan, kesempatan untuk berinisiatif dan mengembangkan kemampuannya untuk mampu mengelola pekerjaan mereka sendiri agar para anggota merasa memiliki (*sense of belonging*) dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi.
- b) Berorientasi pada tim (*Team orientation*), yaitu kondisi yang selalu mendorong kerja sama tim sehingga akan memunculkan ide-ide kreatif dan memberi dukungan kepada sesama anggota dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c) Pengembangan kemampuan (*Capability development*) atau, yaitu kesempatan berinvestasi untuk upaya pengembangan keterampilan anggota, menjaga agar tetap memiliki kompetensi yang *up to date* dan kompetitif melalui melalui beberapa pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan memberikan peran dan tanggung jawab baru.

3) Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas adalah kemampuan organisasi untuk beradaptasi dalam menyesuaikan terhadap perubahan lingkungannya dan kemampuan untuk berani mengambil risiko serta memiliki kemampuan untuk melakukan inovasi perubahan. Adapun indikatornya,:

- a) Menciptakan perubahan (*creating change*), yaitu mampu membuat dan mengembangkan cara yang adaptif untuk memenuhi kebutuhan akan terjadinya perubahan. Hal ini dilakukan dengan beberapa cara membaca peluang, merencanakan mitigasi bereaksi cepat terhadap terjadinya tren saat ini, dan mengantisipasi terhadap perubahan yang akan terjadi di masa depan.
- b) Fokus pada pelanggan (*focus on the customer*), yaitu organisasi selalu berorientasi dan berusaha memahami dan segera melakukan tindakan atas aksi terhadap keinginan pelanggan serta dapat merencanakan upaya antisipasi keinginan pelanggan atau *stakeholder* di masa depan pelanggan.

c) Pembelajaran organisasi (*organizational learning*), yaitu organisasi pembelajar yang mau menerima, menerjemahkan, mengembangkan usulan hal baru serta menginterpretasikan masukan atau kritik menjadi pendorong untuk tetap berinovasi, meningkatkan pengetahuan, wawasan serta mengembangkan kapabilitas.

4) Konsistensi (*consistency*)

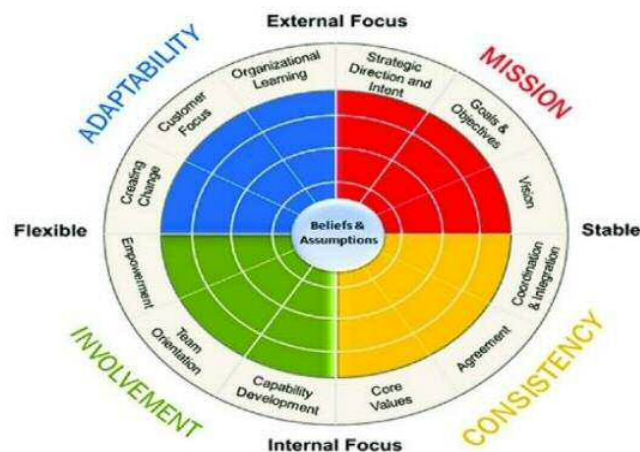
Konsistensi adalah tingkat kemantapan organisasi dalam berperilaku yang ajeg yang didasari pada nilai dasar organisasi, hubungan atasan dan bawahan yang harmonis dalam mencapai suatu kesepakatan walau memiliki persepsi yang berbeda, serta aktifitas kegiatan organisasi yang terkoordinasi. Adapun indikatornya, antara lain:

a) Nilai inti (*core values*), yaitu seperangkat nilai-nilai pokok yang menjadi ciri khas dan menumbuhkan rasa identitas yang kuat dan dapat membantu pemimpin dan anggotanya untuk membuat suatu keputusan dan perilaku yang konsisten.

b) Kesepakatan (*Agreement*), yaitu tingkat kesepakatan dan sinergitas dari upaya negosiasi adanya perbedaan.

c) Koordinasi dan integrasi (*coordination and integration*), yaitu sinergi atas fungsi dan unit dalam organisasi sehingga mampu bekerja sama dengan baik dan terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama.

Keempat dimensi budaya organisasi tersebut dapat digambarkan dalam sebuah model berikut:



Gambar 1 Model Budaya Organisasi Denison

Selain itu, Robbins & Judge (2013) juga mengemukakan karakteristik budaya organisasi yang lebih menekankan pada aspek individu, diantaranya:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*), yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk mampu melakukan inovasi dan mau bertindak mengambil risiko.
- 2) Perhatian pada detail (*attention to detail*), yaitu sejauh mana para pegawai bisa mampu menunjukkan perhatian dan kecermatan analisis atas pekerjaan yang lebih rinci dan detail.
- 3) Orientasi pada hasil (*outcome orientation*), yaitu sejauh mana manajemen menaruh perhatian dan memberi perhatian pada hasil (*outcome*) bukan hanya pada proses apa yang digunakan dalam rangka mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi pada individu (*people orientation*), yaitu sejauh mana keputusan dan kebijakan manajemen diambil dengan memperhitungkan apa dampak dari hasil tersebut terhadap anggota organisasi.
- 5) Orientasi pada tim (*team orientation*), yaitu sejauh mana kegiatan organisasi lebih didasarkan pada aspek kolektif kerja tim daripada kerja individu.

- 6) Agresivitas (*Aggressiveness*), yaitu sejauh mana anggota organisasi diarahkan fokus bekerja secara agresif dan kompetitif tidak hanya sekedar bekerja apa adanya.
- 7) Stabilitas (*Stability*), yaitu sejauh mana kegiatan organisasi bisa stabil, menekankan pertahanan pada posisi status quo daripada adanya pertumbuhan. Karakteristik budaya organisasi ini lebih ditentukan oleh individu bagaimana individu itu sendiri bisa menerapkannya dalam budaya organisasi untuk hasil menjadi lebih baik.

2.5 Sikap Anti Gratifikasi ASN

Sikap adalah teori yang paling sering dan paling banyak didefinisikan serta merupakan teori paling penting dalam psikologi sosial. Sikap didefinisikan Rakhmad (2009) sebagai suatu motif sosiogenis yang tercipta dari kegiatan mencontoh. Sikap merupakan tendensi yang dimiliki seorang individu yang cukup konstan dalam bereaksi (reaksi baik atau reaksi buruk) yang berhubungan dengan pribadinya sendiri, individu lain, sejumlah objek, dan juga keadaan serta situasi yang ada disekitar (Azwar, 2000:4). Sikap merupakan suatu tendensi dalam berbuat, beranggapan, berfikir, dan berprasangka dalam menemui dan merespon benda, pemikiran, keadaan, atau norma (Rakhmat, 2009:49). Sikap bukanlah tingkah laku, namun merupakan tendensi dalam merawat objek dengan suatu metode. Sikap lebih memperlihatkan adanya kecenderungan yang mampu mendorong seseorang untuk dapat berperilaku. Walaupun sikap belum menunjukkan perilaku, tetapi pada tahapan pembentukan sikap tersebut dapat merujuk kepada pembentukan perilaku.

Dalam pandangan Ostergaard ada empat elemen yang berkaitan dengan evaluasi di tahapan sikap, yaitu: (a) kognitif (ilmu, pemahaman, keyakinan); (b) afektif (kegembiraan, empati, apresiasi, dorongan); (c) konatif (keterikatan untuk berbuat); serta (d) skill (ketrampilan). Elemen ketrampilan dilengkapi oleh Ostergaard dengan pertimbangan ketrampilan harus dikuasai bila ingin menghendaki terjadi adanya perubahan perilaku.

Severin & Tankard (2011: 177) menyatakan bahwa terdapat 3 elemen sikap yang saling terkait dalam pembentukannya, yakni:

- a. Elemen kognitif, sebagai keyakinan terhadap sebuah objek.
- b. Elemen afektif, sebagai kegembiraan atau pandangan atas sebuah objek
- c. Elemen behavioral, sebagai perbuatan seseorang terhadap objek

Sejalan dengan konsep sikap di atas, Azwar (2011: 23) menyatakan hal yang sama mengenai tiga elemen pembentukan sikap antara lain:

1. Elemen kognitif, sebagai penggambaran atas sesuatu yang diyakini seseorang. Elemen ini merupakan keyakinan seseorang tentang suatu hal terutama bila mengenai permasalahan isu atau yang bersifat kontroversial.
2. Elemen afektif, merupakan pandangan yang melibatkan unsur emosi. Unsur emosi merupakan komponen sikap yang paling dasar dan merupakan unsur yang paling kuat dan sulit berubah serta sulit dipengaruhi oleh hal-hal yang dapat mengubah sikap seorang individu. Elemen afektif dapat diartikan sebagai perasaan seorang individu atas suatu hal.
3. Elemen konatif/behavioral/perilaku, sebagai unsur kecondongan bertingkah laku spesifik sesuai dengan prinsip seorang individu. Unsur ini merupakan tendensi seseorang dalam berbuat atau bereaksi terhadap suatu hal dengan menggunakan suatu metode tertentu.

Ketiga komponen yang saling menunjang dalam melakukan penilaian keberadaan sikap seseorang sebagaimana tersebut di atas menjadi sarana bagi peneliti untuk menggunakannya sebagai bagian dalam menilai sikap. Ketiga komponen dalam menilai sikap manusia tersebut dapat diterapkan pada berbagai hal, karena secara umum sikap manusia merupakan suatu pilihan yang abstrak dan dapat diaplikasikan dalam menunjukkan pandangan-pandangan manusia pada banyak hal dalam hidupnya. Sikap pun dapat diaplikasikan pada berbagai penilaian individual yang berkenaan dengan perasaan suka dan tidak suka, mendukung atau tidak, dan hubungan kausalitas lainnya. Sikap terbentuk atas

dasar pengalaman, sehingga sikap dapat dibentuk dengan melibatkan pengalaman seseorang untuk turut memaknai hal-hal yang kemudian dapat dipersepsikan dalam bentuk sikap atas dasar adanya keterlibatan atau pengetahuan akan pengalaman yang dialaminya. Berbagai komponen sikap menunjukkan adanya perbedaan tingkat penerapan sikap berupa persepsi hingga menuju perilaku.

Sikap anti gratifikasi didefinisikan sebagai sikap tidak sepakat, tidak setuju, merasa berat, tidak menerima, menentang, menolak dan melawan pemberian gratifikasi yang berhubungan dengan tugas atau posisi pekerjaan bertentangan dengan kewajibannya/dilarang oleh peraturan undang-undang. Gratifikasi menurut penjelasan dalam Pasal 12B Undang-undang No.20 tahun 2001 didefinisikan sebagai penerimaan hadiah dalam pengertian yang luas yang berupa uang fisik (tunai)/uang elektronik (non tunai), benda, potongan (rabat/diskon), komisi/fee, pinjaman non bunga, tiket bepergian, akomodasi, darmawisata, pengobatan tanpa bayar, dan kelonggaran serta fasilitas kemudahan/sarana lainnya, baik yang diterima di wilayah Indonesia maupun di luar Indonesia, diserahkan dengan sarana media elektronik maupun diterima langsung/non elektronik. Gratifikasi tersebut menjadi kategori dilarang (dianggap suap) apabila diberikan karena berhubungan dengan jabatan dan ada aturan yang melarang untuk menerimanya/berlawanan tugas dan kewajiban penerima gratifikasi.

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Sikap Anti Gratifikasi ASN.

Kepemimpinan adalah suatu proses dan perilaku seorang pemimpin dalam rangka untuk mampu mempengaruhi perilaku dan menggerakkan potensi para bawahannya dan sumber daya yang dimiliki agar dapat sinergi dan bekerja sama dalam pelaksanaan tugas maupun tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan atau gaya manajemen menjadi salah satu faktor yang menyebabkan budaya organisasi. *The tone of the top* (Januardo, 2021) pada hakekatnya kepemimpinan menjadi panutan dan contoh teladan yang berdampak kepada lingkungan kerja, lingkungan organisasi demikian juga sebaliknya. Kepemimpinan yang melayani memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai (Kusworo, 2022), yang dapat berpengaruh terhadap terbentuknya budaya organisasi. Semakin baik kepemimpinan yang ditunjukkan oleh setiap pemimpin terhadap karyawannya maka berdampak kepada pelayanan publik (Sumarli, 2020) akan sangat mendorong lingkungan kerja yang berdampak kepada budaya organisasi.

Kepemimpinan transformasional dan transaksional memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Khan et al., 2020). Dengan demikian perlu diteliti apakah kepemimpinan yang melayani juga berdampak dan memiliki hubungan yang kuat terhadap Sikap Anti Gratifikasi ASN.

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Sikap Anti Gratifikasi ASN

2.6.2 Pengaruh Religiusitas Terhadap Sikap Anti Gratifikasi ASN.

Religiusitas diartikan sebagai suatu sikap, kondisi, keadaan, tingkat pemahaman maupun kadar ketaatan seseorang dalam meyakini suatu agama atau kepercayaan kepada Tuhan Yang Esa yang diterapkan dalam kehidupan berupa pengamalan nilai, aturan, kewajiban yang mendorongnya dapat bersikap, bertindak laku, dan berbuat sesuai dengan ajaran agama/kepercayaannya dalam kehidupan sehari-hari.

Sikap merupakan tendensi dalam berbuat, beranggapan, berfikir, dan berprasangka dalam menemui dan merespon benda, pemikiran, keadaan, atau norma. Tidak dapat dipungkiri bahwa sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh norma, kaidah dan religiusitas yang mewarnai bagi anggota organisasi.

Attitude, subjective norms, perceived behavioral control (Jovarauskaitė et al., 2020), dan *religiosity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi (Samiaji, Seto,

2022) menentukan sikap seseorang . Hal ini berarti bahwa religiusitas dapat memberikan dampak dan pengaruh terhadap Sikap Anti Gratifikasi ASN.

H2: Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap Sikap Anti Gratifikasi ASN

2.6.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi.

Al-Ali et al. (2017) menyatakan bahwa *change leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap dimensi budaya organisasi pada sektor publik. Selanjutnya Sihombing et al. (2016) menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap penghargaan dan budaya organisasi. Penelitian Paschal & Nizam (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa budaya tergantung pada kepemimpinan, bagaimana pemimpin membangun dan memelihara budaya dalam sebuah organisasi. Maka hipotesisnya :

H3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap budaya organisasi

2.6.4 Pengaruh Religiusitas terhadap Budaya Organisasi

Religiusitas menjadi bagian terpenting dalam jiwa seorang insan dan mengandung makna yaitu bersifat keagamaan. Sedangkan nilai religius merupakan suatu sistem nilai yang dijadikan prinsip-prinsip atau aturan-aturan yang dipelajari dan dilaksanakan dalam organisasi atau lembaga. Menurut Nashori (2002), religiusitas adalah seberapa pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianut oleh seseorang. Dalam aktifitas ekonomi unsur religiusitas merupakan hal yang penting dan tidak terpisahkan. Sementara budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga sebagai pendorong yang dibudidayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja” (Triguna,1995). Budaya kerja memiliki tujuan untuk dapat mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Ketika religiusitas pegawai baik maka akan budaya organisasional dari baik ikut baik. Maka hipotesisnya :

H4. Religiusitas berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.

2.6.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sikap Anti Gratifikasi ASN

Peran budaya organisasi juga sangat menentukan sikap dan perilaku pegawai, karena budaya organisasi sudah terbentuk sejak dahulu, sudah dilakukan turun temurun dan telah menjadi kebiasaan di dalamnya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Campbell (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang korup secara turun temurun mempengaruhi perilaku karyawan dalam melakukan praktik korupsi dan membuat mereka menjadi ikut serta dalam melakukan praktik korupsi seperti gratifikasi yang ada di lingkungan kerjanya. Budaya organisasi memberikan dampak memberikan pengaruh terhadap motivasi dan komitmen organisasional (Waluya, 2022) Maka hipotesisnya :

H5. Budaya organisasional berpengaruh terhadap sikap anti gratifikasi ASN.

2.6.6 Mediasi Budaya Organisasi pada Pengaruh Kepemimpinan terhadap Sikap Anti Gratifikasi ASN

Penelitian Paschal & Nizam (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa budaya tergantung pada kepemimpinan, bagaimana pemimpin membangun dan memelihara budaya dalam sebuah organisasi. Sementara sikap anti gratifikasi juga ditentukan dari budaya organisasi yang berlaku di organisasi tersebut. Maka dalam hal ini dimungkinkan budaya organisasi berperang memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap sikap anti gratifikasi. Maka hipotesisnya adalah :

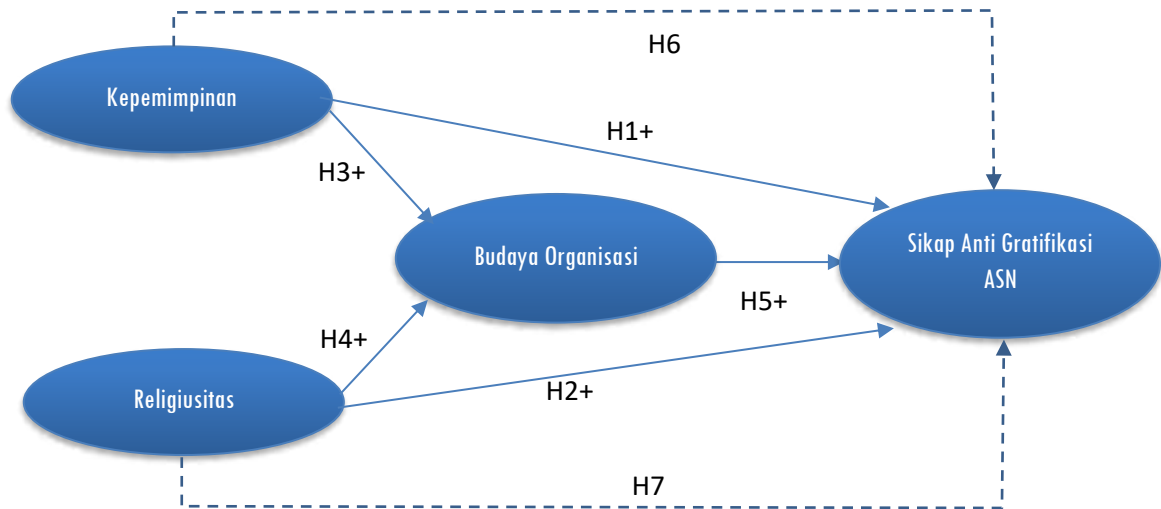
H6. Budaya organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap sikap anti gratifikasi ASN.

2.6.7 Mediasi Budaya Organisasi pada pengaruh Religiusitas terhadap Sikap Anti Gratifikasi ASN

Ketika pegawai dengan tingkat religiusitas tinggi maka pegawai akan cenderung menolak praktek-praktek gratifikasi sementara praktek-praktek gratifikasi cenderung dipicu dengan kebiasaan-kebiasan yang terjadi diorganisasi, sehingga seperti menjadi budaya yang berlaku di organisasi. Sehingga ketika religiusitas pegawai baik dan budaya yang berlaku di organisasi baik maka dimungkinkan pegawai akan bersikap anti gratifikasi. Maka hipotesis penelitian :

H7. Budaya organisasi memediasi pengaruh religiusitas terhadap sikap anti gratifikasi ASN.

2.7 Model Penelitian



Gambar 2 Model Penelitian

2.8 Penelitian Terdahulu

Belum ada penelitian sebelumnya yang secara khusus meneliti keterkaitan antara kepemimpinan, religiusitas, budaya kerja terhadap sikap anti gratifikasi ASN. Beberapa penelitian yang sesuai dengan tema penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

Table 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Deskripsi Penelitian	Temuan Utama
1	Khan, et. al (2020)	Interaksi Gaya Kepemimpinan (<i>Leadership Styles</i>), Perilaku Kerja Inovatif (<i>Innovative worker Behavior</i>), Budaya Organisasi (<i>Organizational Culture</i>), dan Perilaku Ekstra Peran (<i>Organizational Culture Behavior</i>) (Studi	Kuantitatif, 160 responden, analisis data dengan SEM	Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional memberikan efek positif substansial kepada perilaku kerja inovatif karyawan, yang menyoroti efek mediasi dari budaya organisasi dan OCB sebagai moderasi.

		Kepemimpinan perguruan tinggi di Pakistan)		
2	Lina J et. al (2020)	Menuju Remaja Mengurangi Pembelian Air Minum Dalam Kemasan: Perilaku Kongruen-Kebijakan dari Kesadaran Kebijakan hingga Perilaku Kongruen-Kebijakan (Studi pada penggunaan air minum dalam kemasan remaja di Lithuania)	Kuantitatif, 505 responden, analisis data dengan SEM	Studi ini menunjukkan bahwa kesadaran akan kebijakan terkait pembelian air dalam kemasan sebagai moderator untuk faktor normatif, kebiasaan, disengaja, dan situasional sebagai berikut: Bagi kelompok dengan kesadaran kebijakan rendah, sedang, dan tinggi, kebiasaan menjadi prediktor langsung terkuat dari perilaku. Faktor normatif berpengaruh kuat dalam menjelaskan niat; kesadaran kebijakan tinggi berhubungan langsung dengan perilaku. Namun, faktor situasional menjadi prediktor yang tidak signifikan dari perilaku.
3	Kusworo, Eddy (2022)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Deputi Bidang Koordinasi Investasi dan Pertambangan, Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi RI	Kuantitatif, 40 responden, analisis data dengan SPSS versi 26	pengaruh kepemimpinan dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 71,1%. Artinya 71,1% Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 28.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4	Purwana, Andy (2022)	Pengaruh Pesan dan Media Kampanye Program Pengendalian Gratifikasi Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) terhadap Sikap Aparatur Sipil Negara (Survei pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kota Gorontalo)	Kuantitatif, 100 responden, analisis data dengan SPSS versi 26	hubungan yang kuat, dengan koefisien korelasi sebesar 0,747 antara pesan kampanye dan sikap antigratifikasi, juga terdapat hubungan yang kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,689 antara media kampanye dan sikap antigratifikasi. Hasil studi menyimpulkan bahwa sebesar 59.6% pesan dan media kampanye mempunyai pengaruh sebesar terhadap sikap antigratifikasi Aparatur Sipil Negara. Sementara sisanya sebesar 40.4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.
5	Samiaji, Seto (2021)	Analisis Intensi Masyarakat Muslim di Indonesia dalam Menggunakan Bank Syariah: Integrated Model	Kuantitatif, 500 responden, analisis data dengan PLS SEM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>perceived ease of use</i> dan <i>perceived usefulness</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap attitude. Kemudian, <i>attitude</i> , <i>subjective norms</i> , <i>perceived</i>

				<i>behavioral control, dan religiosity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi. Hal ini berarti bahwa intensi masyarakat muslim di Indonesia dapat dipengaruhi oleh variabel penelitian yang diajukan.
6	Waluya, Budi (2022)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisational Terhadap Organizational Citizenship dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	Kuantitatif, 155 responden, analisis data dengan SEM, AMOS	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB sedangkan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap OCB. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap OCB (Motivasi terbukti dapat memediasi pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap OCB)

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam kajian ini adalah (Sugiyono, 2019):

1. Jenis Data

Jenis data yang akan digunakan dalam kajian ini adalah data subjek (*self-report data*), yaitu jenis data kajian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek kajian atau responden

2. Sumber Data

Sedangkan *sumber* data yang digunakan dalam kajian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, yaitu :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berkorelasi langsung dengan permasalahan yang diteliti. Jenis data ini didapat langsung dari penyebaran angket berdasarkan daftar pertanyaan kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data kajian yang didapat pengkaji secara tidak langsung melalui perantara (didapat dan dicatat oleh pihak lain). Dalam kajian ini data sekunder yang dipergunakan adalah data yang tersedia dan diterbitkan oleh organisasi, lembaga penelitian, berupa buku, laporan, jurnal-jurnal, majalah dan kajian sebelumnya

3.2 Definisi Variabel dan Indikator Variabel

Table 2 Definisi Variabel dan Indikator Variabel

No	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Pengukuran
1	Kepemimpinan (X_1) Suatu proses dan perilaku seorang pemimpin bagaimana ia mampu untuk mempengaruhi	Karakteristik Pemimpin yang melayani	Empati (<i>emphaty</i>) Penyembuhan (<i>healing</i>) Mendengarkan (<i>listening</i>)	<i>Likert</i>	<i>Ordinal</i>

No	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Pengukuran
	perilaku dan menggerakkan potensi para bawahannya dan sumber daya yang dimiliki agar dapat sinergi dan bekerja sama dalam pelaksanaan tugas maupun tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan		Membangun komunitas (<i>building community</i>)		
		Peranan Pemimpin yang melayani	Mengkomunikasikan karyawan Menentukan tujuan dan menghilangkan hambatan Melengkapi karyawan Mendelegasikan wewenang	<i>Likert</i>	<i>Ordinal</i>
2	Religiusitas adalah suatu sikap, kondisi, keadaan, tingkat pemahaman maupun kadar ketaatan seseorang dalam meyakini suatu agama atau kepercayaan kepada Tuhan Yang Esa yang diterapkan dalam kehidupan berupa pengamalan nilai, aturan, kewajiban yang mendorongnya dapat bersikap, bertingkah laku, dan berbuat sesuai dengan ajaran agama/ kepercayaannya dalam kehidupan sehari-hari.	Dimensi keyakinan	Komitmen bekerja sesuai perintah dan larangan dari agama yang sepenuhnya halal.	<i>Likert</i>	<i>Ordinal</i>
		Dimensi Pengetahuan	Mengetahui ajaran pokok agamanya, yang bersumber dalam kitab sucinya	<i>Likert</i>	<i>Ordinal</i>
		Dimensi peribadatan atau praktik agama	Bersemangat menimbang halal atau tidaknya sebelum melakukan sesuatu.	<i>Likert</i>	<i>Ordinal</i>
		Dimensi Penghayatan	Komitmen menjauhkan diri dari penghasilan haram	<i>Likert</i>	<i>Ordinal</i>
3	Budaya Organisasi adalah sekumpulan dari proses perilaku, nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang mengarahkan perilaku individu dalam suatu organisasi	Misi (Mission)	Organisasi memiliki misi yang jelas, yang memberikan makna dan arah pada pekerjaan pegawai	<i>Likert</i>	<i>Ordinal</i>
		Keterlibatan (Involvement)	Organisasi memberikan kebebasan dan kesempatan kepada pegawai untuk berinisiatif dan mengembangkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan	<i>Likert</i>	<i>Ordinal</i>
		Adaptabilitas (Adaptability)	Organisasi mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan dan trend yang terjadi Mempunyai tanggungjawab	<i>Likert</i>	<i>Ordinal</i>

No	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Pengukuran
		Konsistensi (Consistency)	Ada nilai-nilai yang dijalankan secara konsisten yang mengatur cara pegawai melakukan pekerjaan	Likert	Ordinal
4	Sikap Antigratifikasi adalah sikap tidak sepakat, tidak setuju, merasa berat, tidak menerima, menentang, menolak dan melawan pemberian gratifikasi yang berhubungan dengan tugas atau posisi pekerjaan dan bertentangan dengan kewajibannya/ dilarang oleh peraturan undang-undang	Kognitif	Aspek yang berkaitan dengan pengetahuan, persepsi, kesadaran, kepercayaan	Likert	Ordinal
		Afektif	Aspek yang berkaitan dengan emosi, penilaian, pengalaman, kesukaan, simpati, penghargaan, dukungan	Likert	Ordinal
		Konatif/behavioral	Aspek yang berkaitan komitmen perilaku, niat, dan tindakan	Likert	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit yang akan diteliti yang merupakan sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi informasi serta diharapkan mampu menjawab permasalahan dalam penelitian. Populasi dalam kajian ini adalah pegawai negeri/ penyelenggara negara pada Kedeputian Bidang Pendidikan dan Peran Serta Masyarakat KPK dengan jumlah 131 pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya (Sugiyono, 2019). Adapun cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel ditentukan sebesar 68, sedangkan jumlah responden yang mengisi kuesioner berjumlah 72 pegawai.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada kajian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Pertanyaan dalam kuesioner ini adalah pertanyaan tertutup yang dibuat dengan menggunakan skala likert untuk memperoleh data diberi skor atau nilai, untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju atau sangat setuju dengan memberi tanda check \surd pada salah satu kolom nilai yang dianggap paling mewakili kondisi. Menurut (Sugiyono, 2019). Skala *Likert* sering dipakai dalam penyusunan kuesioner yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- Sangat tidak setuju (STS) = 1
- Tidak setuju (TS) = 2
- Kurang Setuju (KS) = 3
- Setuju (S) = 4
- Sangat Setuju (SS) = 5

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *software SmartPLS* versi 3. *PLS* adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik *SEM* lainnya.

SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu social (Santosa, 2018).

3.5.1 Uji Kelayakan Instrumen (Outer Model)

Model pengukuran pada Analisis *SmartPLS* ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas dalam pengujiannya terdiri dari uji validitas konvergen dan nilai AVE. Uji validitas konvergen dapat dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* dengan ketentuan harus lebih besar dari nilai kritis 0,7. Sementara nilai AVE menunjukkan kemampuan variabel dalam menjelaskan varians yang berasal dari indikatornya dengan ketentuan lebih besar dari nilai kritis yaitu sebesar 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam stabilitas data yang diperoleh. Reliabilitas dalam pengujiannya terdiri dari reliabilitas komposit dengan nilai kritis sebesar 0,8 dan nilai *Cronbach's Alpha* dengan nilai kritis sebesar 0,7 (Santosa, 2018).

3.5.2 Model Struktural (Inner Model)

Model struktural pada analisis *SmartPLS* berfungsi menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan variabel laten lainnya. Model struktural terdiri dari tiga pengukuran yaitu mengukur nilai koefisien β (mengetahui arah hubungan), uji t (mengetahui kemaknaan hubungan) dan nilai koefisien determinasi (R^2) mengetahui nilai penjelasan variabel-variabel respon (Santosa, 2018). Untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan digunakan *Goodness of Fit* (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GoF ini diperoleh dari akar kuadrat dari *average communalities index* dikalikan dengan nilai rata-rata R^2 . Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0.1 (Gof kecil), 0,25 (*GoF moderate*), dan 0.36 (GoF besar).

Pengujian lain dalam pengukuran struktural adalah Q^2 (*predictive relevance*) yang berfungsi untuk memvalidasi model. Pengukuran ini cocok jika variabel latin endogen memiliki model pengukuran reflektif. Hasil Q^2 *predictive relevance* dikatakan baik jika nilainya $>$ yang menunjukkan variabel laten eksogen baik (sesuai) sebagai variabel penjas yang mampu memprediksi variabel endogennya (Santosa, 2018).

3.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *structural equation modeling* (*SEM*) dengan *smartPLS*. Dalam full model *structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2016). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai p vakue di bawah 0,05 maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti. Untuk menentukan sifat mediasi dengan menggunakan nilai *Variance Accounted For* (VAF) apabila nilai VAF $<$ 20% maka dinyatakan bahwa variabel yang pemediasi tidak berperan memediasi. Selanjutnya apabila nilai VAF berada pada interval $20\% < VAF < 80\%$ maka variabel mediasi dapat memediasi dengan sifat *partial mediation* dan apabila nilai VAF $>$ 80% maka dinyatakan bahwa variabel pemediasi dapat memediasi dengan sifat *full mediation* (Sholihin, 2013)